



**University of  
Zurich**<sup>UZH</sup>

**Zurich Open Repository and  
Archive**

University of Zurich  
University Library  
Strickhofstrasse 39  
CH-8057 Zurich  
[www.zora.uzh.ch](http://www.zora.uzh.ch)

---

Year: 2014

---

## **Online-Gesellschaft –Freiwillig, offen, teilend, global!? Die Auswirkungen des globalen Internets auf die Gesellschaft und das wirtschaftliche Handeln**

Rost, Katja

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-95238>

Journal Article

Published Version

Originally published at:

Rost, Katja (2014). Online-Gesellschaft –Freiwillig, offen, teilend, global!? Die Auswirkungen des globalen Internets auf die Gesellschaft und das wirtschaftliche Handeln. Newsletter SVV:8-9.

## Online-Gesellschaft – Freiwillig, offen, teilend, global!?

Die Auswirkungen des globalen Internets auf die Gesellschaft und das wirtschaftliche Handeln

Digitale Medien wie E-Mail, Internet, Intranet, Blogs etc. haben weitreichende organisatorische Folgen: Sie ermöglichen die zeitliche und örtliche Entkopplung von Arbeit. Mittels mobiler Endgeräte und Cloud Computing können Beschäftigte und Kunden überall und zu jeder Zeit auf Daten und Anwendungen zurückgreifen. Dies verleitet oft zur These, dass das globale Internet eine völlig neue Form des Wirtschaftens und der Gesellschaft ermöglicht («Wikinomics»). Diese Wirtschaft und Gesellschaft beruht auf der Basis von Freiwilligkeit, Offenheit, einer Kultur des Teilens, kollektiver Intelligenz und globalem Handeln. Treibende Kraft hinter dieser Entwicklung sind die «Digital Natives», also Personen, die mit digitalen Technologien aufgewachsen sind. Diese neue Generation ist gut ausgebildet, wächst in einer Multioptionsgesellschaft und in Grenzlosigkeit auf. Sie kann Informationen schnell, parallel und vernetzt verarbeiten, arbeitet lieber in virtuellen Teams als in tiefen Hierarchien, rückt – anstelle von Status und Prestige – die Freude an der Arbeit sowie die Sinnsuche ins Zentrum und reagiert auf sofortige und häufige Belohnung. Aber ist das tatsächlich so?

### Grenzen der Freiwilligkeit

Das Internet bietet die Möglichkeit, traditionell interne Teilaufgaben für entgeltlich erbrachte Leistungen an eine Gruppe freiwilliger Nutzer auszulagern («Crowdsourcing») und bindet damit die Nutzer als Prosumenten in den Produktionsprozess ein. Beispiele hierfür sind die Online-Enzyklopädie Wikipedia, die T-Shirt-Design Plattform Threadless, my Starbucks idea, die Einbindung von Betroffenen im Bereich des Katastrophenmanagements, die Problemlösungsplattform Innocentive, Open Source Projekte oder das Design des Fiat500. Crowdsourcing führt nach Meinung einiger Wissenschaftler

#### Zur Person

Katja Rost ist Professorin für Soziologie und Privatdozentin für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich. Ihre Schwerpunkte liegen im Bereich der Wirtschaftssoziologie, z.B. Löhne und Anreizsysteme in Organisationen oder organisatorische Herausforderungen durch Technologien und Globalisierung. Vor ihrer Tätigkeit in Zürich war sie u.a. als Professorin an den Universitäten Mannheim und Jena tätig und arbeitete in der Privatwirtschaft im Bereich der Restrukturierung öffentlicher Organisationen und des Neugründungsmanagements.



*Führt das digitale Zeitalter wirklich zu neuen, revolutionären Formen des Wirtschaftens und der Zusammenarbeit?*

zur Demokratisierung unserer Gesellschaft und wird oft als das Gegenteil der Versklavung von Menschen in früheren Zeiten beschrieben. Die Nutzer kreieren freiwillig, intrinsisch motiviert und kostenlos (bzw. für geringes Entgelt) Problemlösungen, welche in Folge der «Weisheit der Vielen» individuellen Problemlösungen überlegen sind.

Meiner Ansicht nach ist diese Sichtweise nicht nur überoptimistisch, sondern auch falsch. Erstens ist das Internet trotz flächendeckenden Zugangs wenig demokratisch. Die überwiegende Mehrheit der Nutzer ist passiv, d.h. beteiligt sich eben nicht freiwillig und aktiv an Problemlösungen. Zweitens fördert Crowdsourcing prekäre Arbeitsverhältnisse, beispielsweise in Bereichen, in denen Experten durch Laien erfolgreich substituiert werden können, wie im Bereich der Fotografie oder des Journalismus. Unternehmen lagern durch Crowdsourcing wesentliche Teile des Produktionsprozesses kostenlos an den Kunden aus. Die Maximierung von Gewinnen zu Lasten der Gesellschaft widerspricht zumindest der These der «Befreiung des Menschen». Drittens sind hoch interdependente, komplexe Aufgaben weder in Teilaufgaben vordefinierbar noch durch Laien oder die «Weisheit der Vielen» lösbar. Zwar existieren Überlegungen im Bereich des CrowdForge, also des Crowsour-

cing für komplexe Tätigkeiten. Bei genauerer Betrachtung erweisen sich die hierin beschriebenen Aufgaben jedoch als wenig interdependent, wenig komplex und als reine Aggregationsprobleme. Viertens befördert das globale Internet «Winner-takes-it-all»-Märkte, also Märkte, in denen ein Marktteilnehmer alles und der Rest nichts bekommt. Monopolisierungstendenzen schaden der Gesamtwohlfahrt.

### Grenzen virtueller Selbstorganisation

Ist es zudem wahr, dass digitale Medien traditionelle Organisationen auflösen? Hierarchien verlieren zu Gunsten der Selbstorganisation an Bedeutung. Zusammenarbeit wird zukünftig virtuell stattfinden. Hier ist erstens festzuhalten, dass auch rein virtuelle Organisationen – z.B. Wikipedia – nicht hierarchiefrei sind. Im Gegenteil: Im Zeitablauf ist sogar zu beobachten, dass Hierarchien in Wikipedia konsequent ausgebaut wurden. Ein hierarchischer Aufstieg bei Wikipedia hängt von den Leistungen einer Person und ihrem Gehorsam ab. Die Forschung zu virtuellen Teams kommt darüber hinaus zum Ergebnis, dass in virtuellen Teams eine autokratische Führung von den Teammitgliedern erwünschter ist und zur Produktivität dieser Teams beiträgt. Hierarchien werden mit hoher Wahrscheinlichkeit somit nicht abgeschafft.

Zweitens ist zu bezweifeln, dass sich Organisationen in rein virtuelle Arbeitsteams auflösen. Digitale Medien können persönliche Face-to-Face Kommunikation nicht ersetzen. Letztere ist reichhaltiger an Informationen, stärkt soziale Bindungen, geht mit gemeinsamen Erlebnissen einher und ist für die Unternehmenskultur und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden entscheidend. Häufige Absenz vom Arbeitsplatz in Folge digitaler Zusammenarbeit führt nicht nur zu Problemen innerhalb der Arbeitsteams, z.B. in Folge mangelhafter Kontrollen, mangelhaften Vertrauens, schlechter Kommunikation und Koordination und damit geringerer Produktivität, sondern auch zur Vereinsamung von Mitarbeitern. Soziale Kontakte, die im beruflichen Umfeld entstehen und gepflegt werden, sind wesentlicher Bestandteil der sozialen Einbettung. Eine gute soziale Einbettung ist neben der Gesundheit der wesentlichste Treiber für Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit. Aus diesem Grund beobachtet man bei virtuellen Mitarbeitenden langfristig oft eine hohe Unzufriedenheit. Diese Unzufriedenheit führt nicht nur zum Rückgang der Produktivität, sondern auch zu verschiedenen Stresssymptomen wie Alkoholismus, überproportionaler Zigarettenkonsum oder Burnout.

Menschen sind zudem darauf geprägt, ihr relevantes Interaktionsfeld zu «bewachen», z.B. indem sie Präsenz und

Einsatzbereitschaft demonstrieren, die Nähe der Vorgesetzten suchen oder das Verhalten von Kollegen beobachten. In Unternehmen mit einer ausgeprägten Präsenzkultur ist die Ausübung dieser sozialen Kontrolle – selbst wenn Überstunden geleistet werden – zeitlich begrenzt. Digitale Möglichkeiten dehnen diese Kontrolle in ungeahnter Masse aus: Virtuelle Mitarbeiter sind jeder Zeit und von nahezu überall digital verfügbar. In Folge des menschlichen Bedürfnisses, den beruflichen Interaktionsradius unter Kontrolle zu halten, erhöhen digitale Medien damit die Präsenzkultur von Mitarbeitenden exponentiell. Bei den Betroffenen führt diese Dauerpräsenz zu Überlastungs- und Stresssymptomen, zu privater und beruflicher Unzufriedenheit und verringert langfristig die Produktivität und Kreativität.

### Grenzen von «Digital Natives»

Zuletzt existiert die These, dass die neue Generation, die mit digitalen Medien aufwächst, Hierarchien ablehnt und – anstelle von Status und Prestige – die Freude an der Arbeit sowie die Sinnsuche ins Zentrum rückt. Hier ist erstens festzuhalten, dass es auch zukünftig gewisse Tätigkeiten geben wird, die nicht mit Freude an der Arbeit und Sinnsuche einhergehen. Diese werden entweder weiterhin von dem Teil der Bevölkerung erledigt, der über das geringste Ausbildungsniveau verfügt. Oder aber diese Arbeiten werden für das höchste Entgelt verrichtet, während Tätigkeiten, die Freude und Sinn bereiten, von Niedrigverdienenden (z.B. Empfängern des bedingungslosen Grundeinkommens) verrichtet werden. Zweitens deuten diverse Studien zum Wertewandel an, dass die neue Generation sehr stark karriereorientiert ist. Status und Prestige stehen im Zentrum. Dieses Ergebnis passt zwar nicht zur These der «Digital Natives», aber in das Bild der heutigen Zeit, in der die Gewinner aus globalen «Winner-takes-it-all»-Märkten (bestes Top-Model, bester Musiker, bester Manager etc.) ein Maximum an medialer Anerkennung erfahren.

Drittens ist die Theorie der «Digital Natives» logisch inkonsistent. Eine Generation, die nach Sinn und Freude sucht, sollte gerade nicht auf sofortige und häufige Belohnungen von außen reagieren. Sinn und Freude entstehen aus der inneren Belohnung. Klassische Konditionierung entspricht allerdings dem derzeitigen Trend, in dem fast alle Unternehmen zur Mitarbeitermotivation auf Anreizsysteme – beispielsweise Bonusentlohnungen – setzen. Klassische Konditionierung ist das Gegenteil einer demokratischen, gebildeten, selbstbestimmten Gesellschaft. Sie ist die Rückkehr in den Taylorismus, also die Trennung in Hand- und Kopfarbeit, und damit die «Versklavung».

*Prof. Dr. Katja Rost*